

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BINTANG SIDORAYA SIDOARJO

Herlin Tria Ardiani dan Sulastri Irbayuni
Alumni Progdil Manajemen FEB dan Dosen Manajemen FEB
UPN “Veteran” Jawa Timur
Email : lastree27@ymail.com

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Bisa dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung, salah satunya adalah budaya organisasi, dan kepuasan (satisfaction) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran (pay satisfaction). Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo.

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, dimana populasi dan sampel sama besarnya yaitu 94 orang dan teknik analisis adalah Partial Least Square (PLS).

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pemberian kompensasi yang tinggi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata

lain bersinergi satu sama lainnya. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2001).

Dalam suatu organisasi manusia saling berhubungan satu sama lainnya, sesuai dengan tugas

dan fungsinya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap anggota organisasi memerlukan peran dalam aktivitas kegiatannya, yaitu berupa kesempatan untuk membuktikan dan sekaligus mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan dinamis tenaga kerja. Manusia merupakan pelaksana yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan usaha dan juga objek yang diharapkan bisa menikmati hasil-hasil usahanya yang tercermin dari peningkatan kesejahteraannya.

Menurut Ramayah (2001) dan Janssen (2001) dalam Koesmono (2005) seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja menjadi kian penting dalam organisasi karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan kelompok yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas organisasi secara total. Kepuasan kerja cukup mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja, dan kelangsungan hidup organisasi yang

bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kemangkiran kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja, kerusakan yang disengaja dan sebagainya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja serta kinerja sehingga mampu memberikan keuntungan aktual bagi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

Handoko (1989) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung, salah satunya adalah budaya organisasi. Brahmasari dalam Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Menurut Simamora (2004), kepuasan (satisfaction) merupakan

istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran (pay satisfaction). Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo merupakan perusahaan distributor yang melayani jasa antar barang ke pelanggan. Perusahaan ini menerapkan sistem pemberian kompensasi hanya berdasarkan pada kompensasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan tanpa ada tambahan kompensasi lainnya. Selama ini, PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo memberikan tunjangan lain sebagai pelengkap gaji pokok berupa tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Beberapa tahun terakhir perusahaan mengalami masalah meningkatnya karyawan yang turn over, yang diduga karena adanya ketidakpuasan karyawan, seperti terlihat pada tabel 1

Tabel 1. Data Turn Over

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Masuk	Keluar	%
2012	137	19	24	3,6%
2013	132	21	27	4,5%
2014	126	26	33	5,5%

Sumber : PT. Bintang Sidoraya

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 sampai tahun 2014 ada peningkatan jumlah turn over. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, seperti yang dikatakan Robbins (2006), bahwa dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula

bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor – faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan – harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan – rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini. Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja pengunduran diri level kinerja karyawan. Untuk itu banyak perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang berkinerja tinggi bagi mereka, seperti kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan mungkin dapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri.

Berdasarkan fenomena tersebut yang menjadi masalahnya adalah bagaimana upaya untuk mengurangi peningkatan jumlah pegawai yang keluar tiap tahunnya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu usaha dalam mengatasi fenomena diatas adalah dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini

diperkuat dengan pendapat Koesmono (2005) yang menyatakan bahwa pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins dan Coulter (2010) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian diri tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan realibel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Glaser et al. (1987) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola – pola dari kepercayaan, simbol – simbol, ritual – ritual, dan mitos – mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hofstede (1986) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri – ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok – kelompok orang dalam lingkungannya. Tika (2006) mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur – unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Dalam suatu organisasi diperlukan keselarasan antara nilai yang dianut karyawan dengan nilai budaya organisasi agar tidak menyebabkan terjadinya pertentangan antar keduanya, sehingga budaya organisasi berpengaruh erat terhadap kepuasan kerja. Jika seorang karyawan dapat menyesuaikan nilai dan kepercayaan yang dibawanya ke dalam perusahaan dengan nilai – nilai perusahaan maka karyawan akan merasakan peningkatan kepuasan kerja. Pengakuan dan penyesuaian terhadap pentingnya norma dan nilai yang sama akan memandu perilaku anggota organisasi terhadap budaya organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Colquitt menyatakan : “when employees feel that their values and

personality match those of the organization, they experience higher levels of job satisfaction”.

Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, perbaikan budaya organisasi maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan (DR. Aryanda, 2011).

Pengaruh budaya organisasi atau budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan dinyatakan oleh Mondy dan Noe (1994) dalam (Wa Ode N. Ainun, 2005), “Suatu budaya perusahaan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan serta pada tingkat dan kualitas kinerja karyawan”. Kepuasan kerja akan tinggi bila adanya keselarasan antara kebutuhan individu dengan budaya organisasi Robbins (2001).

Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi dan dapat pula mencerminkan budaya kerja. Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting, Emmons (1996) mengungkapkan bahwa individu merasa tidak nyaman dalam kondisi ketidakberdayaan, kekawatiran. Sebaliknya kalau ia merasa nyaman maka ia akan memperlihatkan sifat positif dan memilih tinggal lebih lama dalam kondisi tersebut. Lebih lanjut, kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan akan mendorong individu untuk bertahan pada suatu tempat dan karier dalam jangka panjang.

Merupakan suatu kenyataan bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang untuk menjadi pegawai adalah untuk mencari nafkah. Bila ia telah menyumbangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk suatu organisasi, maka disisi lain ia mengharapkan imbalan yang sesuai dengan beban kerjanya. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang (Martoyo, 2007).

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional, namun demikian, faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Malayu (2000) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan. Henry (1995) mengatakan bahwa kompensasi memiliki arti yang berbeda untuk orang – orang yang berbeda. Hal ini tergantung pada perspektif seseorang. Sebagai karyawan, mereka mungkin memikirkan kompensasi sebagai kembalian (return) untuk upaya – upayanya atau imbalan bagi pekerjaan yang memuaskan atas

menonjol. Kompensasi mungkin mengindikasikan nilai yang dilekatkan perusahaan pada keahlian dan kemampuan karyawan.

Kompensasi adalah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrachman dan Husnan, 2001). Panudju (2003) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah regresi positif, hal ini dapat di artikan apabila kompensasi semakin baik, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Mondy & Noe (1993) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (finansial) misal nya salary & wages (gaji & upah), incentive (insentif) dan kompensasi tidak langsung (non finansial) misalnya : status symbol (simbol status), social rewards (penghargaan sosial) dan bonus (bonus). Ketika seseorang karyawan telah menerima faktor – faktor tersebut diatas maka kepuasan telah dicapai oleh karyawan tersebut.

Pada dasarnya setiap pegawai menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada lembaga. Jika

setiap lembaga mampu memberikan imbalan yang setimpal dan layak yaitu pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung, maka setiap karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan yang setimpal atas apa yang telah mereka korbakan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet atau banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing – masing individu yang bersangkutan (Gomes, 1995).

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Tiffin dalam Anoraga (2005), menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama

antara pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dari hubungan sosial individu di luar kerja (Blum dalam Anoraga, 2005).

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dari masing – masing variabel tersebut, yaitu sebagai berikut :

Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins dan Coulter (2010) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. ada 5 indikator pengukuran yaitu Boke dan Nalla dalam Meyta (2011) Peraturan (X1.1)

Peraturan dilaksanakan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu.

Jarak dengan atasan (X1.2)

Setiap karyawan dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.

Kepercayaan (X1.3)

Para karyawan bersifat terbuka kepada karyawan lain.

Profesionalisme (X1.4)

Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang bagus dapat

mengembangkan kemampuan karyawan.

Integrasi (X1.5)

Para karyawan bersifat membaur dalam pergaulannya baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.

Kompensasi (X2)

Ada dua indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004) :

a. Gaji (X2.1)

Hak yang diterima oleh karyawan pada setiap bulannya.

b. Tunjangan (X2.2)

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan yang dimaksud didalamnya adalah tunjangan kesehatan BPJS dan tunjangan hari raya.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan. Yang meliputi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. (Dipboye, Robert, Smith, Howell, 1994).

a) Pekerjaan itu sendiri (Y1)

Setiap karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan satu variates tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut.

b) Mutu Pengawasan (Y2)

Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang kepala bagian dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

c) Rekan Kerja (Y3)

Pada dasarnya seorang karyawan juga menginginkan adanya perhatian dari rekan kerja dan atasannya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhan karyawan akan interaksi sosial, sehingga pada saat seorang karyawan memiliki rekan kerja dan atasan yang saling mendukung dan bersahabat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2008) skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dalam persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner, penulisan menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan tetap yang berjumlah 94 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil pengolahan data primer yang menunjukkan hubungan kausal antar variabel laten seperti pada tabel berikut.

Tabel .2 Path Coefficients (Mean, STDEV,T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.495208	0.498270	0.096592	0.096592	5.126814
KOMPENSASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.292127	0.292109	0.108373	0.108373	2.695558

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien path sebesar 0.495208, dapat diterima dimana nilai T-Statistic = 5.126814 lebih besar dari nilai $Z = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka Signifikan (positif).
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien path sebesar

0.292127, dapat diterima dimana nilai T-Statistic = 2.695558 lebih besar dari nilai $Z = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka Signifikan (positif).

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel

path coefisien diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai nilai yang lebih besar dari T- Statistic yaitu sebesar 0,495208. Artinya bahwa budaya organisasi seperti peraturan perusahaan diberlakukan secara seragam kepada semua karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari tabel path coefisien diketahui bahwa kompensasi mempunyai nilai yang lebih besar dari T- Statistic yaitu sebesar 0,292127. Artinya bahwa kompensasi seperti gaji, tunjangan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sidoraya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo.
2. Pemberian Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo.

SARAN

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan pengambilan

keputusan, antara lain sebagai berikut :

1. Diharapkan agar karyawan selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.
2. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan pemberian gaji bagi karyawan berdasarkan pekerjaan yang mereka kerjakan.
3. Diharapkan kepala bagian melakukan pengawasan kegiatan dengan baik kepada seluruh karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk menggunakan variabel lain diluar penelitian ini yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang belum ditampilkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanda DR, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial Vol. 9 No.2 September 2011.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dipboye, Robert, L., Smith, C. S., Howell, W. C., 1994, Understanding Industrial and Organizational Behavior, USA: Winston Inc.

- Handoko, T. Hani, 1992, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta, Edisi 2.
- Henry Simamora, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN Yogyakarta, Edisi 3.
- Malayu SP Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.
- Meyta, I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. TELKOM. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Panudju Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No.2.
- Robbins, S. P., 2003, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., M. Coulter. 2010. Management, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.